

Вопрос — ответ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР —
ТРУДОВОЙ КОДЕКС ПРЕДПРИЯТИЯ

Несмотря на изобилие и доступность всевозможных юридических справочников и самоучителей, юридических компьютерных программ-помощников, оказывается, что наши соотечественники очень плохо подкованы в вопросах, касающихся Трудового кодекса, не могут отстаивать своих прав. На самые актуальные вопросы, касающиеся защиты прав трудящихся, отвечает начальник отдела социально-трудовых отношений Объединения организаций профсоюзов РСО—Алания Мадина Караева.



— Мадина Ахсарбековна, расскажите, пожалуйста, существует ли у работников способы защиты своих прав, альтернативные Трудовому кодексу?

— На предприятиях, в которых есть профсоюзные организации, создается документ под названием коллективный договор. Создается он следующим образом: из состава руководства предприятия и из представителей профкома отбирается, на постоянной основе, комиссия по разработке положений коллективного договора. В ходе переговоров профсоюзная сторона выдвигает свои условия колдоговора, предлагает включить в него какие-то дополнительные гарантии. Хочу заметить, что это должны быть только те условия, которые улучшают положение по отношению к Трудовому кодексу. Это могут быть условия, касающиеся заработной платы, охраны труда, условия для женщин, социальные гарантии, гарантии для молодежи, или условия, касающиеся особой категории работников, кондиции работы которых являются вредными.

То, что трудовой кодекс подлежит обязательному исполнению, знают все, но колдоговор включает в себя те положения, которых нет в трудовом кодексе, и он также подлежит обязательному исполнению, это своего рода трудовой кодекс конкретного предприятия. Все включенные в него условия законны и подлежат обязательному исполнению.

К колдоговору прилагаются нормативные документы разного рода, они называются локальными актами. Это, к примеру, правила внутреннего распорядка, оплата труда (доплаты и т.д.), виды дополнительных выплат, перечень вредных и опасных видов работ на предприятии и т.д. Другими словами, это поясняющие документы. В них указываются должностные лица, ответственные за выполнение того или иного пункта колдоговора.

— Может ли работодатель отказать коллективу в создании подобного документа?

— Если, к примеру, работодатель уклоняется от участия в коллективных переговорах, отказывается принимать изменения колдоговора, поправки к нему, а также отказывается в предоставлении всех необходимых для составления подобных документов данных, он может подвергаться штрафам, т. к. он не имеет права отказать трудовому коллективу в создании коллективного договора, или в принятии поправок к нему, согласно Трудовому кодексу.

Бывает так, что переговоры с работодателем проходят трудно, потому что любые дополнительные льготы социально-экономического, или социального характера требуют финансового подкрепления. Сюда входит санаторно-курортное лечение работников предприятия и членов их семей, к примеру. Поэтому, во внебюджетных организациях в коллективный договор могут включать больше социальных гарантий, чем на предприятиях, функционирующих на бюджетном обеспечении.

Коллективный договор, после его заключения, непременно должен быть зарегистрирован в Министерстве труда и социального развития республики. Оно проверяет, насколько положения того или иного колдоговора кор-

ректны в отношении Трудового кодекса.

— Чем коллективный договор отличается от Трудового кодекса?

— Колдоговор — это соглашение, заключенное между администрацией предприятия и представителями трудового коллектива в лице профкома. Часто встречаются случаи переписывания статей трудового кодекса в коллективный договор. Это дублирование не нужно, я считаю. Лучше пусть колдоговор будет не объемным, но в нем будут содержаться существенные дополнения к Трудовому кодексу.

Также, существует такая часть коллективного договора, как протокол разногласий. Это приложение, в котором содержатся все предложения, выдвинутые профкомом, которые не принял работодатель. Этот протокол нужен для того, чтобы члены профсоюза данного предприятия понимали фронт работ профкома, т. к. он обязан лоббировать данные предложения до тех пор, пока они не будут приняты работодателем.

В идеале, ход выполнения обязательств колдоговора нужно заслушивать каждый год.

— Скажите, каждый работник предприятия, вне зависимости от должности, может принимать участие в создании колдоговора?

— Хочу обратиться к каждому работнику: любой рядовой член трудового коллектива имеет право принять участие в разработке положений коллективного договора и обратиться со своими предложениями к профкомом, который, в свою очередь, добавит новые пункты в проект документа. Колдоговор должен быть мобильным, рабочим документом, в который постоянно вносятся изменения, исходя из колебаний экономической ситуации в стране, республике, в частности, на предприятии и т.д. Он должен быть настольной книгой работников и работодателей, т. к. этот документ необходим обеим сторонам. Как, впрочем, сам профсоюз — через него работодатель может решать проблемы производства. Так и в колдоговоре, посредством беседы с профкомом, он может какие-то позиции сделать более лояльными по отношению к себе, основываясь на временных трудностях, или др.

Распространенной ошибкой многих предприятий становится включение в коллективный договор обязательств и положений, противоречащих статьям Трудового кодекса. Этого делать категорически нельзя. К примеру, ни в коем случае нельзя писать, что сотрудники должны получать зарплату только 1 раз в месяц. Это условие, ухудшающее положение работников по отношению к Трудовому кодексу. Также, обязательны пояснительные квитанции к заработной плате, которые дают работнику возможность проследить за всеми отчислениями и надбавками.

Поэтому, поскольку в колдоговоре, как было сказано, можно прописать дополнительные социальные гарантии и улучшить положение работника относительно трудового кодекса, для профсоюзов, работников предприятий и работодателей он является документом №1.

Пресс-центр Объединения организаций профсоюзов РСО—Алания

Алкæддæр фæзминаг

Нæ буц хистæртæ

Фыдæлтæ ном аккагæй чи хæссы, йæ удыхæд ныры фæсивæдæн фæзминаг кæмæн у, ахæм хистæрæй æрыдойнагтæ зонынц, Зæгæлаты Ханджерийы. Йæ æрыгон царды фæндагыл цæлхдуртæ куыд нæ уыдаид, фæлæ йæ къухтæ нукуы æруагтæ. Мадзал-иу ссардта сæ аууварс кæнынмæ сæ сæртæ ахизынмæ. Архайдта æнтæт хъуыддæгтæ дæр ныгыл кæнынлæ.

Ханджерийæн рагæйдæр æнæуынон уыдысты хъал, мæрддзæст, хæлæггæнаг æмæ хиппæлой.

Скъолайы ахуыргæнгæйæ уыд фæскоццæдисонтæ сæргълæууæг.

Фæллойадон фæндагыл сæрлæууæгæй, Зæгæлы-фырт йæхи дæсны æмæ архæстджытæ бригадирæй æвдыста. Кусгæ та кодта Æрыдоны консервтæ



Маня, Ханджери æмæ Анатолий Житнюк.



Маий бæрæгбон Æрыдоны. Ханджери — фыццаг рæнхъы рахизæрдыгæй.

кæнæн заводы.

Мæ уацхъуыды хъайтар æрыгонæй уæндон, хъæддых æмæ цырддзæст кæй уыд, уый рабæрæг 1942 азы. Цæвиттон, немьцаг æрдонтæ Æрыдонæй сургæйæ, советон æфсæддонтæ сæхи надтой цæуæгдонæ, æвæццæгæн, Тæргæйдонæ. Фындæсæздзыд Ханджери ауыдта, доны уыллентæ зилдухы куыд бахаудта салдат.

Æвæстиатæй лæппу фæфæдис йæ фыдыхо Манямæ (уый чысыл дарддæр лæууыд), æмæ сæхи цардæн тасдзæндæнæ хъуыды кæнгæйæ, æфсæддонæ фæрвæзын кодтой мæлтæй...

Уæлахизы бонæй цалдæр азы рацъид, афтæмæй Зæгæлатæм уазæг ссыд Украинæйæ. Уый разынд, фысымтæ цы нæлгоймаджы фæрвæзын кодтой, уыцы Анатолий Житнюк.

Фыдыбæстæйы хæсты архайæгæн Æрыдоны скъоладзæутимæ цы фæмбæлдтæ арæст æрцъид, уым дзырдта, Ханджери куыд ныфсджын разынд, уый тыххæй.

Ныртæккæ Зæгæлаты Ханджери пенсисæг у, æрмæст йæ хъазуатон хæрзæрæхст æмæ сæрæн куыст рох нæу йæ раздæры æмкусджытæй, йæ кæстæртæй. Бирæтæн аккаг лæггæд кодта сæ циндзинæдтæ æмæ зындзинæдты рæстæг. Куырхон хистæры хорзæй сæ зæрдыл дарынц раздæры АТК-йы, "Водоканал" æмæ Æрыдоны æндæр куыстæттæ коллективтæ. Уæдæ йæ рæстæджы сæрдæрæй фæкуыста спортивон бархи æхсенæд "Урожай"-ы.

Зæгæлы-фырты удыхонды æрдз бирæ хорз минууджытæ бавердта, æрмæст уыдонæй раппæлынæн нæ хоста риу, нæ уыд уыгæ "æздæнгæ-

нæджы" минууæг.

Ханджерийы ма абоны хистæр фæлтæр хъуыды кæнынц духовой оркестры дæсны музыкантæй. Оркестры уæнгтæ стыр хæлдзæгдзинад хастой советон дуджы бæрæгбæттæ аразгæйæ.

Абонæ кадджын, уæздан æмæ буц хистæр, Зæгæлаты Ханджери, аккаг лæггæд фæкодта йæ мыггæгæн, сыхбæстæн, йæ раздæры æмкусджытæн сæ циндзинæдтæ, зындзинæдты рæстæг. Йæ лæггæдæй, хорз зæрдæйы ахастæй хъуыд нæ 'ийæфтой, рæвдъд цыдысты цот æмæ уыдоны кæстæртæ астæй. Куыд йæ бон вæййы, афтæ сæ рæвдауы, цин сын кæны сæ цардыл, сæ фендыл. Уæлдай æхсызгон та йын вæййы йæ хъæбулы хъæбул Петырбухы хæстон медицинон академийы студент Батрадзы фенд.

Буц хистæр Ханджери йæ кæстæртæй зæрдæрухс у, æмæ сæ цард рæсугъд, амондджын уæд!

Фæсныхас: Зæгæлаты Ханджерийы æвæрццæг минууджытæ рæвдсынæн спайдæ кодтон йæ æрыгон бонты фембал, зындонд æрыдойнаг дохтыр Касаты Чермены (рухс дзæнæты бадæд) ныхæстæй:

— Ханджерийы зонн рæстæрдæ æмæ æнæзæрдæхудт фæллойæнгæй. Уыд диссаджы гимнаст, музыкант, Уымæ иуæрдион æнувæд сыхаг, — дзырдта Чермен Æрыдоны централон библиотекæйы кусджытæн йæ фæстаг фæмбæлды.

АГЪНАТЫ Розæ.

ПЕНСИОННЫЙ ФОНД УВЕДОМЛЯЕТ

вас о том, что вы можете существенно увеличить ваши пенсионные накопления, участвуя в Программе государственного софинансирования будущей пенсии, положения которой регулируются Федеральным законом от 30.04.2008 № 56-ФЗ.

Программа государственного софинансирования пенсии — уникальная возможность увеличить накопительную часть своей будущей пенсии при финансовой поддержке государства.

Суть Программы в том, что если вы самостоятельно перечисляете на накопительную часть своей будущей пенсии не менее 2000 рублей в год, государство со своей стороны перечисляет вам на накопительную часть трудовой пенсии такую же сумму, но не более 12 тыс. руб.

Вступить в Программу государственного софинансирования пенсии можно до 1 октября 2013 года, подав соответствующее заявление в территориальный орган ПФР по месту жительства либо через работодателя, или организацию, с которой ПФР заключено соглашение о взаимном удостоверении подписей.

Программа действует 10 лет с момента перечисления вами первого взноса. Перечислению взносов в рамках программы можно поручить своему работодателю — по вашему заявлению об уплате страховых взносов

бухгалтерия из заработной платы будет перечислять средства на накопительную часть вашей будущей пенсии. Также вы можете перечислять взносы самостоятельно через любое кредитное учреждение Российской Федерации. Бланк заявления и квитанция с реквизитами можно получить в любом территориальном органе ПФР.

Подробнее о Программе можно узнать на сайте ПФР в специальном разделе "Программа государственного софинансирования пенсии" (www.pfrf.ru) или по телефону Центра консультирования граждан по вопросам участия в Программе государственного софинансирования пенсии **8-800-505-5555** (звонок бесплатный).

Программа стартовала в 2008 году. С 1 октября 2008 года по 1 июня 2010 года в Программу вступило более 2,5 млн россиян.

При подаче любого вышеуказанного заявления в территориальный орган ПФР необходимо предъявить паспорт и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

По всем возникающим вопросам вы можете обратиться в Пенсионный фонд по месту жительства (**г. Ардон ул. Пролетарская, 102**).